

Relations industrielles Industrial Relations



Dictionnaire canadien des relations du travail, par Gérard Dion, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 662 pp.

Dimitri Weiss

Volume 33, numéro 2, 1978

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028878ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028878ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Weiss, D. (1978). Compte rendu de [*Dictionnaire canadien des relations du travail*, par Gérard Dion, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 662 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 33(2), 371–372.
<https://doi.org/10.7202/028878ar>

(coûts directs et rentabilité incertaine) et syndicaux (attentisme, méfiance).

L'évolution de l'organisation du travail industriel depuis quelques décennies démontre, selon Durand, que la relation progrès technique-progrès social c'est-à-dire «la croyance que le développement économique, lié à la mise en œuvre des techniques, conduisait inexorablement au bien-être des hommes, voire au bonheur de l'humanité», (p. 168), est un mythe. Les effets économiques de l'organisation tylo-rienne du travail sont indéniables; mais ils sont aujourd'hui remis en cause par les réactions de ceux qui vivent les conditions de travail qu'elle génère. Cela indique, comme le suggérerait Illich (Illich, Yvan, *La convivialité*, Paris, Le Seuil, 1973) que ce type de division du travail a peut-être atteint son seuil maximal d'utilité marginale et que les effets pervers (Boudon, Raymond, *Effets pervers et ordre social*, Paris, P.U.F., 1978) qu'il produit en annulent les effets bénéfiques. Pour Durand, «la crise actuelle de l'organisation du travail n'est qu'un aspect de la crise plus générale de l'idéologie du progrès et de la société industrielle». C'est pourquoi «une véritable transformation des conditions de travail suppose de nouvelles formes de contrôle social».

Le travail enchaîné ajoute une pièce importante au dossier de la critique du taylorisme. Mais l'influence des principes tayloriens a débordé largement les milieux industriels pour pénétrer les bureaux; il serait intéressant d'étendre l'analyse aux chaînes bureaucratiques et administratives.

Gilles DUSSAULT

Université Laval

Dictionnaire canadien des relations du travail, par Gérard Dion, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 662 pp.

La revue *Relations industrielles*, qui rend compte couramment des nouveaux ouvrages canadiens dans le vaste domaine qu'elle couvre, a fait, apparemment, l'im-
passe sur l'œuvre la plus importante et la

plus complète publiée ces derniers temps. Omission d'ailleurs, sans doute, à la réserve de son directeur, qui se trouve être, en même temps, l'auteur de l'appréciable *Dictionnaire canadien des relations du travail*.

Humilité qui s'ajoute à celle qui l'a inspiré dans sa démarche, «seul le souci bien profond d'être utile nous ayant poussé à affronter ce défi avec beaucoup de modestie».

Il se peut que des spécialistes soient tentés, à l'examen d'un nouveau dictionnaire de cette envergure — le premier en langue française et, par sa qualité, dans le domaine international — de procéder au jeu malicieux d'identification des termes man-
quants. Ce serait, pourtant, là le fruit d'une impulsion en l'occurrence excessive. Car de cette œuvre, imposante et durable, ce qui ressort d'abord c'est l'étendue de nos ignorances et le vide qu'elle contribue à combler.

Il est vrai que les dictionnaires sont faits pour être consultés. À la différence des encyclopédies. J'ai fini, pour ma part, à le lire, quoiqu'avec une «lecture» particulière. C'est une manière d'apprendre en une forme différente de celle habituelle. Cette «lecture» stimule la curiosité, et, de ce fait, en renforce la validité.

Son prix vaut aussi par l'étendue de la gamme des connaissances qu'il implique. La vision qu'a Gérard Dion des relations du travail a été exprimée à maintes reprises, implicitement ou explicitement, dans ses écrits antérieurs au *Dictionnaire*. Dans «Pouvoir et 'pouvoirs' dans les relations du travail» (1970), pour ne prendre que cet exemple, l'auteur précisait qu'on désigne sous le nom de relations du travail l'ensemble des rapports sociaux et économiques qui naissent à l'occasion de la production de biens économiques, et que ces relations, à la fois individuelles et collectives, se situent au confluent de l'économie, du politique, du social et du culturel. Dans la préface au *Dictionnaire*, il confirme cette approche d'un champ interdisciplinaire où, dit-il, l'économie, la sociologie, la psychologie et le droit embrassent l'univers du travail, tout comme les techniques d'organisation et de gestion du personnel, disciplines plus récentes.

Canadien, et s'adressant à un public canadien, Gérard Dion l'a voulu dans le plein sens du terme. Le succès de son entreprise au Canada, après celui des deux éditions successives du *Vocabulaire français-anglais des relations professionnelles*, l'a justifié dans ses efforts. Mais, tout en tenant compte de la réalité canadienne et québécoise, l'auteur n'a pas moins envisagé, comme il le dit lui-même dans la préface qu'il composa en septembre 1975, ce qui a un caractère universel dans le monde du travail.

Cette œuvre maîtresse, je le sais, a nécessité des années de travail patient et persévérant. Et je connais nombre d'experts qui, des deux côtés de l'océan, la tiennent au premier rang de tout ce qu'on a fait de plus fiable dans le domaine des relations industrielles.

Je voudrais, pourtant, ajouter que je ne considère pas ce *Dictionnaire*, très réussi, comme un simple aboutissement. Arrivé au stade de la science, Gérard Dion nous est redevable d'une suite. Celle-ci, à mes yeux, serait l'œuvre de synthèse sur les relations professionnelles qui, comme toutes les œuvres vraiment originales, écrites pour *dire* et non pas *commenter*, n'aurait pas la moindre ligne de bibliographie — fétiche ou rite d'expiation réservé à la caste des intellectuels? —, ne contiendrait aucune citation, aucun titre. Ce serait une espèce de moratoire bibliographique, qui manifesterait une belle indifférence face au «terrorisme» de la citation, du fait de se «situer», de marquer les distances et les convergences.

Un beau programme, en perspective. Et pour bientôt, je l'espère.

Dimitri WEISS

Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

Equal Pay in the Public Sector: Fact or Fantasy, by Sharon P. Smith, Princeton, Industrial Relation Section, Princeton University, 1977, 177 pp.

La plupart des gouvernements éprouvent des difficultés particulières à formuler et à appliquer une politique de rémunération à l'égard de leurs employés. Cela tient sans

doute à ce que malgré les prétentions de plusieurs, l'État n'est pas un employeur comme les autres. Il est difficile en effet pour l'État de reconnaître les mêmes droits aux employés des secteurs publics qu'à ceux du secteur privé et de conduire les négociations selon des règles identiques. À titre d'exemple, on sait pertinemment qu'historiquement les employés de la fonction publique ont été protégés par ce que l'on a appelé le régime de mérite et un régime de sécurité d'emploi que l'on jugeait nécessaires pour mettre un terme aux «affaires du patronage». On jugeait alors que ces employés pouvaient se voir accorder par décision unilatérale, des traitements moindres que dans le secteur privé, que l'on compensait cependant par divers avantages sociaux plus généreux que ceux qui avaient cours dans les entreprises.

Avec l'introduction du syndicalisme et l'intervention accrue de l'État dans la prestation des services sociaux, de santé et d'éducation, non seulement les modes de détermination de la rémunération ont-ils changé mais la nature même de celle-ci a dû être remise en cause. Les centrales syndicales revendiquaient des salaires semblables aux meilleurs salaires payés dans le secteur privé ou cherchaient à hausser les traitements de base des employés les moins bien rémunérés en fonction d'impératifs de politique sociale en soulignant l'effet d'entraînement que de telles décisions avaient pour l'ensemble des autres travailleurs. Par ailleurs, la direction des établissements publics décentralisés, jalouse de ses prérogatives, se devait de ne pas laisser le gouvernement conduire seul les négociations mais du même coup l'on faisait face à une multiplicité d'employeurs face à un regroupement syndical. On comprend facilement qu'il n'était pas aisé, dans ces circonstances, d'élaborer une politique patronale commune.

Bien sûr, nous venons de décrire très schématiquement l'évolution des relations de travail dans les secteurs publics du Québec au cours des dix dernières années. Il est assurément intéressant de constater que l'étude de Sharon P. Smith met en lumière fondamentalement les mêmes problèmes que ceux auxquels ont été confrontés les gouvernements du Québec depuis lors. On s'interroge également aux États-